Gemeente Amsterdam

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Amsterdam.

Nr. 112598

26 november 2015

Technische wijziging Nadere Regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (onderdeel Perspectiefbanen)(3B, 2015, 240)

Afdeling 3B

Nummer 240

Publicatiedatum 20 november 2015

Onderwerp

Technische wijziging Nadere Regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet (onderdeel Perspectiefbanen)

Burgemeester en wethouders van Amsterdam

Brengen ter algemene kennis dat zij in hun vergadering van 3 november 2015 hebben besloten:

Vast te stellen het volgende Besluit tot wijziging van de Nadere Regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet:

Besluit tot wijziging van de Nadere Regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Artikel I

Aan artikel 9.2, wordt het volgende lid toegevoegd:

7.De Perspectiefbaan betreft een baan van waaruit de werknemer zich ontwikkelt naar een functie waar structurele krapte wordt verwacht op middellange termijn.

Artikel II

Artikel 9.3, lid 1, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. Vanaf de start van de dienstbetrekking maakt de werkgever die de Perspectiefbaan aanbiedt aanspraak op een bijdrage, bestaande uit de volgende onderdelen:
   a. Voor de duur van de dienstbetrekking, per jaar met een maximum van twee jaar: € 8.500,-.
   b. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend aan de Perspectiefbaan doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden en een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 3.000,-.
   c. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 6.000,-.

Artikel III

Het bepaalde in artikel I en II treedt in werking met ingang van de dag volgend op de dag van publicatie van dit besluit.

Burgemeester en wethouders voornoemd,

A.H.P. Van Gils, secretaris E.E. van der Laan, burgemeester

Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

(tekst met ingang van 1 oktober 2015,

na inwerkingtreding besluiten m.b.t. perspectiefbanen en aanpassing premieregels)

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.

Artikel 1.1 - Begripsbepalingen.

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
   a. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
   b. college: college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Amsterdam;
   c. compensatie voor verzuimrisico: vergoeding, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de wet, voor een werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is;
   d. doelgroep: doelgroep als bedoeld in artikel 1.2 van de verordening;
   e. individuele studietoeslag: toeslag op grond van artikel 36b van de wet en hoofdstuk 4 van de verordening;
   f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   h. loonwaarde: arbeidsproductiviteit, uitgedrukt als percentage van het wettelijk minimumloon inclusief vakantiegeld;
   i. loonwaardesubsidie: loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
   j. normale arbeidsduur: arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen;
   k. persoonlijke voorziening bij werk en onderwijs: voorziening als bedoeld in artikel 3.4 van de verordening;
   l. proefplaats: proefplaats met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder begrepen het bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, als bedoeld in artikel 10d, derde lid, van de wet, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde;
   m. uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangen van het UWV;
   n. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
   o. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet;
   p. voorziening: re-integratievoorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Participatiewet;
   q. wet: Participatiewet;
   r. werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm.

2. Voor zover niet anders bepaald en voor zover van toepassing, worden de begrippen gebruikt in dezelfde betekenis als in de verordening en de wet.

Hoofdstuk 2. Premie– en vergoedingenbeleid.

Artikel 2.1 - Premie leerstage en proefplaats.

1. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die zes maanden heeft deelgenomen aan een leerstage en naar het oordeel van het college zich voldoende heeft ingespannen om de vastgestelde leerdoelen te behalen, wordt een premie toegekend van € 500. Indien de uitkeringsgerechtigde minder dan zes maanden heeft deelgenomen aan de leerstage, wordt de premie naar rato berekend.
2. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en daarmee ten minste zes maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is gebleven, wordt een premie toegekend van € 250.
3. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een proefplaats en naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, wordt een premie toegekend van € 250. Indien de uitkeringsgerechtigde minder dan twee maanden heeft deelgenomen aan de proefplaats, wordt de premie naar rato berekend.
4. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.
5. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en die heeft deelgenomen aan een proefplaats en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.

6. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die na afloop van een in het eerste lid bedoelde leerstage aan het college heeft verzocht deze te verlengen en bij wie het college met deze eenmalige verlenging heeft ingestemd.
7. De tweede volzin van het eerste en derde lid geldt alleen voor leerstages, respectievelijk proefplaatsen die zijn gestart vanaf 1 januari 2016.

Artikel 2.2 - Onkostenvergoeding.

Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep die voldoende meewerkt aan de aan hem aangeboden voorzieningen, een onkostenvergoeding verstrekken ten bedrage van € 40 per maand.

Hoofdstuk 3. Individuele studietoeslag.

Artikel 3.1 - Inkomen uit arbeid.

De individuele studietoeslag wordt verminderd met het inkomen uit arbeid dat de rechthebbende zelf verwerft voor zo ver dit inkomen een grens van € 150 per maand te boven gaat.

Artikel 3.2 - Woon- en leefsituatie.

Bij de bepaling van het recht op of de hoogte van de individuele studietoeslag is de woon- of leefsituatie van de rechthebbende niet van invloed.

Hoofdstuk 4. Tijdelijke loonkostensubsidie.

Artikel 4.1 - Verlening loonkostensubsidie.

1. De werkgever die met een of meer uitkeringsgerechtigden en/of gesubsidieerd werkenden, met uitzondering van werkenden op een Perspectiefbaan, die voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op ondersteuning door de gemeente Amsterdam, een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten, kan in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie volgens de regels in dit hoofdstuk.
2. Indien sprake is van een payrollconstructie kan het college een loonkostensubsidie verstrekken aan de materiële werkgever in plaats van aan de juridisch werkgever.

Artikel 4.2 - Eisen aan de arbeidsovereenkomst.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 16 uur per week.
3. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
5. Indien de werkgever de werknemer wenst te detacheren, dient een overeenkomst met de inlenende partij en zo nodig aanvullend bewijs te worden overgelegd waaruit blijkt, dat de werknemer daadwerkelijk voor de in het eerste en tweede lid aangegeven periode en arbeidsuren aan het werk gaat.
6. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.

Artikel 4.3 - Eisen aan de kandidaat.

De (beoogde) werknemer heeft een uitkering van de gemeente ontvangen of gesubsidieerd werk verricht

Artikel 4.4 - Aanvraag en overdracht van rechten.

1. Een aanvraag om loonkostensubsidie dient te zijn ingediend voor het verstrijken van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 4.2.
2. Wanneer een gesubsidieerd werkende gedurende de looptijd van de tijdelijke loonkostensubsidie in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, kan de nieuwe werkgever voor de resterende looptijd aanspraak maken op voortzetting van de subsidie.

Artikel 4.5 - Hoogte en duur van de subsidie.

1. De tijdelijke loonkostensubsidie betreft minimaal zes en maximaal twee keer zes maanden, als aan de subsidievoorwaarden is voldaan. De periodes van twee maal zes maanden dienen op elkaar aan te sluiten.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000 per jaar voor een voltijd dienstverband. De loonkostensubsidie wordt voor 6 maanden verstrekt voor maximaal € 3.000 subsidie. Indien er vervolgens wederom een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt gesloten, kan subsidie voor het tweede half jaar worden toegekend voor maximaal € 2.000
3. Indien de werknemer niet gedurende de hele subsidieperiode en/of niet voltijds aan het werk is geweest, stelt het College de subsidie naar rato vast. Bij een verhoging van de contracturen tijdens de subsidieperiode kan het College de subsidie naar rato aanpassen.

Artikel 4.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op loonkostensubsidie binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).
3. Het College kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 4.7 - Handhaving.

1. Bij onvoldoende naleving van subsidievoorwaarden door de werkgever waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan onderzoek naar de vervulling van de subsidie-voorwaarden, kan het College de subsidie lager vaststellen of intrekken en latere subsidieaanvragen door de betrokken werkgever weigeren.
2. Subsidies of voorschotten waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het College terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies.

Artikel 4.8 - Overgangsregeling

Indien de aanvangsdatum van een arbeidsovereenkomst uiterlijk 31 december 2014 is, is de Tijdelijke loonkostensubsidieregeling van toepassing zoals deze luidde tot en met 31 december 2014. De regeling tot en met 31 december 2014 geldt eveneens voor een eventueel toe te passen en aansluitende verlenging in 2015 van een arbeidsovereenkomst met een ingangsdatum voor 1 januari 2015.

Hoofdstuk 4a - Jongerenvouchers

Artikel 4a.1 - Definities

1. Jongerenvouchers: Startersbonus en Leermeestervoucher.
2. Startersbonus: een eenmalige subsidie als tegemoetkoming in de kosten, die een werkgever moet maken om een jongere met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden voor minstens zes maanden en minstens 16 uur per week.
3. Leermeestervoucher: een eenmalige subsidie voor werkgevers die jongeren voor minimaal twaalf maanden een BBL-contract aanbieden. De voucher is een tegemoetkoming in de kosten voor de inzet van een leermeester om de jongere in de praktijk te begeleiden.
4. Doelgroep van de in dit hoofdstuk beschreven jongerenvouchers: werkzoekende jongeren van 18 tot 27 jaar woonachtig in Amsterdam, die geen uitkering op grond van de Participatiewet, Werkloosheidswet of Wajong ontvangen.

Artikel 4a.2 - Doel en werkingssfeer

1. Het doel van de Startersbonus is het stimuleren van werkgevers om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen aan jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van de Leermeestervoucher is het stimuleren van werkgevers om leerwerkplekken in het kader van een BBL-opleiding beschikbaar te stellen aan jongeren.
3. Op de in lid 1 en 2 genoemde instrumenten zijn de regels van de geldende Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 van overeenkomstige toepassing, tenzij anders aangegeven.

Artikel 4a.3 - Aanspraak op subsidie

1. Er bestaat slechts aanspraak op een van de in deze nadere regels beschreven instrumenten als:

a. Startersbonus: het dienstverband ten minste 16 uur per week omvat voor de duur van ten minste 6 maanden.
b. Leermeestervoucher: het BBL-dienstverband ten minste 6 maanden heeft geduurd.

2. Alleen dienstverbanden en leerwerkplekken die zijn gestart in de periode 1 juni 2015 tot en met 30 juni 2018 komen in aanmerking.
3. Er is geen aanspraak op een Startersbonus of een Leermeestervoucher als de betreffende werkgever voor het dienstverband reeds op grond van een andere gemeentelijke regeling (inclusief de overige in deze nadere regels genoemde instrumenten) aanspraak heeft op subsidie, of als de werkgever voor dezelfde jongere al eerder een Startersbonus of Leermeestervoucher heeft ontvangen.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen concurrentiebeding bevatten dat het aanvaarden van een ander dienstverband bij een nieuwe werkgever belemmert.
5. Er is geen aanspraak op de beschreven instrumenten als door verlening het subsidieplafond behorend bij deze nadere regel zou worden overschreden. Het subsidieplafond bedraagt € 1.625.000 voor de gehele looptijd van de regeling, waarbij de aanvragen in volgorde van binnenkomst worden behandeld.

Artikel 4a.4 - Het aanvragen van een subsidie

De Leermeestervoucher en de Startersbonus kunnen worden aangevraagd door de werkgever. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens:

a. een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken;
b. een kopie van het bankafschrift van de bankrekening ten name van de aanvrager;
c. een kopie van de arbeids- of leerwerkovereenkomst;
d. een kopie van het loonstrookje van de zesde maand (of een latere maand) van het dienstverband.

Artikel 4a.5 - Doelgroepbepaling en indiening van de aanvraag

1. De werkgever kan voor hij een dienstverband met een jongere aangaat, de gemeente verzoeken te verklaren of de betreffende jongere, behoort tot de doelgroep Jongerenvouchers.
2. De werkgever dient de aanvraag van Startersbonus of Leermeestervoucher in op of na de dag dat de jongere zes maanden in dienst is, maar uiterlijk 8 maanden na de dag van indiensttreding.

Artikel 4a.6 - Hoogte van de subsidies

1. De hoogte van de Startersbonus is € 1.000,00 per dienstverband.
2. De hoogte van het bedrag van de Leermeester voucher is € 1.500,00 per BBL-dienstverband.

Artikel 4a.7 - Vaststelling van de subsidie

1. Het college stelt de subsidie vast binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag inclusief de gevraagde bewijsstukken.
2. Uitbetaling vindt plaats binnen vier weken na vaststelling.

Artikel 4a.8 - Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking met ingang van 1 juni 2015 na publicatie in het Gemeenteblad.

Hoofdstuk 5. Leerstage en proefplaats.

Artikel 5.1 - Leerstage.

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde of jongere, behorend tot de doelgroep, die zijn of haar werknemers- en beroepsvaardigheden nog moet ontwikkelen om met een beperkte begeleiding productief te kunnen zijn bij een werkgever, een leerstage aanbieden, zo mogelijk bij een werkgever, waarbij de inzet van de deelnemer in het productieproces ondersteunend is aan het ontwikkelen van werknemers- en beroepsvaardigheden.
2. De plaats waar de leerstage plaatsvindt wordt vastgesteld na samenspraak met de belanghebbende, waarbij deze in de gelegenheid wordt gesteld zelf een plaats voor te stellen.
3. De leerstage wordt aangegaan door middel van een overeenkomst.
4. Onderdelen van het aanbod van een leerstage zijn:

a. beschrijving van te behalen leerdoelen, waaronder eventuele certificaten met betrekking tot beroepsvaardigheden:
b. ondersteuning van het college en de eventuele plaatsaanbieder bij het behalen van deze leerdoelen en eventuele certificaten;
c. dagelijkse begeleiding door de plaatsaanbieder;
d. regelmatige tussenevaluaties en een eindevaluatie,

5. Het college kan nadere voorwaarden stellen die onderdeel zijn van het aanbod van een leerstage.
6. Het college biedt de leerstage aan om de kans van betrokkene om succesvol uit te stromen naar werk te vergroten. Onder succesvolle uitstroom wordt verstaan: uitstroom uit de uitkering naar een dienstverband.
7. Indien de leerstage niet direct leidt tot een dienstverband zoals bedoeld in het vorige lid, biedt het college zo nodig een andere voorziening aan.

Artikel 5.2 - Proefplaats.

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep een proefplaats bij een werkgever aanbieden van maximaal twee maanden, om voor een bepaalde functie de loonwaarde te bepalen van een werkzoekende en/of om de werkgever in staat te stellen te bepalen of de werknemer geschikt is voor de functie. Voorwaarde is dat de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden en minimaal voor dezelfde arbeidsduur als de proefplaatsing.
2. De proefplaats wordt aangegaan door middel van een proefplaatsovereenkomst.
3. Wanneer de betrokkene zijn of haar leerstage bij een werkgever heeft uitgevoerd, is een proefplaats bij deze werkgever niet mogelijk.

Hoofdstuk 6. Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werknemers.

Artikel 6.1 - Persoonlijke voorzieningen bij werk of onderwijs.

1. Een persoonlijke voorziening bij werk of onderwijs kan worden verleend wanneer de mogelijkheden van de belanghebbende om op eigen kracht en met gebruikelijke inzet van de werkgever of van anderen uit zijn sociale netwerk, dan wel gebruikmaking van algemene of andere voorzieningen, die als voorliggend zijn te beschouwen, niet tot een oplossing leiden.
2. Het college verleent een voorziening op aanvraag van de belanghebbende, dan wel nadat een voorgenomen voorziening en eventuele alternatieven met deze zijn besproken. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de belanghebbende gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
3. Een voorziening wordt verleend indien en zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het college kan hierover advies van een externe deskundige vragen.
4. Een persoonlijke voorziening kan bestaan uit het feitelijk beschikbaar stellen daarvan of uit vergoeding van de kosten.
5. Wanneer de voorziening bestaat uit een vergoeding van de kosten is de hoogte daarvan gelijk aan de werkelijke kosten van de voorziening, voor zover die naar het oordeel van het college noodzakelijk en doelmatig is.
6. Aan de toekenning van een persoonlijke voorziening kunnen voorwaarden worden verbonden die zijn gericht op een goed gebruik ervan voor het doel waarvoor zij is verleend.

Hoofdstuk 7. Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werkgevers.

Artikel 7.1 – Methodiek voor vaststellen loonwaarde.

1. Om de loonwaarde van werkzoekenden en werknemers, behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie, vast te stellen maakt het college gebruik van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen.
2. De beschrijving van deze methodiek wordt opgenomen als bijlage bij deze nadere regels.

Artikel 7.2 – Compensatie voor ziekteverzuim (“No Risk”).

1. Wanneer een persoon, behorend tot de doelgroep, in aanmerking komt voor een no-riskpolis waarover afspraken met het UWV zijn gemaakt, biedt het college aan diens werkgever deze polis aan.
2. Het college kan met betrekking tot een werkzoekende met een verhoogd verzuimrisico, die niet valt onder een door het UWV uitgevoerde polis, besluiten dat aan dienst werkgever een verzekeringspolis, als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, van de verordening, voor loonkosten over perioden

waarin een werknemer arbeidsongeschikt, wordt verleend voor zes maanden, met de mogelijkheid van een verlenging tot twaalf maanden.

3. De verzekeringspolis als bedoeld in het tweede lid vergoedt vanaf twee weken na aanvang van het verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid:
   a. het bruto loon inclusief vakantiegeld en andere vaste loonbestanddelen van de werknemer tot twee maal het wettelijk minimumloon;
   b. 15 procent van het wettelijk minimumloon voor extra werkgeverslasten.

4. Wanneer de werknemer binnen 28 dagen wordt ziek gemeld voor hetzelfde ziektebeeld, is het eigen risico van twee weken voor de tweede melding niet van toepassing.
5. In plaats van de verzekeringspolis als bedoeld in artikel 3.6, eerste lid, van de verordening, kan het college de werkgever op andere wijze compensatie verlenen voor het verzuimrisico.

Artikel 7.3 – Tegemoetkoming voor bedrijfskosten.

1. Het college kan aan de werkgever die, anders dan in het kader van beschut werk, een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie in dienst neemt, een tegemoetkoming voor bedrijfskosten toekennen.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid bedraagt op jaarbasis bij een volledig dienstverband:
   a. € 3.600 indien de arbeidsovereenkomst is gesloten vóór maart 2015;
   b. € 1.800 indien de arbeidsovereenkomst wordt gesloten na februari 2015.

3. De tegemoetkoming wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur en/of het dienstverband korter duurt dan een jaar.
4. De tegemoetkoming wordt met ingang van 2016 voorts verminderd met het bedrag aan premiekorting waarop de werkgever met betrekking tot de werknemer aanspraak kan maken.
5. Verlening, uitbetaling en vaststelling van de tegemoetkoming vinden zo veel mogelijk plaats gelijktijdig plaats met de verlening, uitbetaling en vaststelling van de loonwaardesubsidie.
6. Het bepaalde in artikel 4.7 is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 8. Beschut werk

Artikel 8.1 – Voorziening beschut werk.

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van beschut werk met een persoon, behorend tot de doelgroep, ten aanzien van wie het college met toepassing van artikel 10b, derde lid, van de wet heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in beschut werk mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk, zowel in algemene zin als voor de betrokken werkzoekende in het bijzonder.
3. Wanneer de werkgever, bedoeld in het eerste lid, de werknemer wil detacheren, zijn hieraan voorafgaand instemming van de werknemer en toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk.

Artikel 8.2 – Nadere voorwaarden beschut werk.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden, waarbij de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene aansluitend een dienst¬verband aan te bieden van nog eens minimaal zes maanden, of voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
3. Wanneer de persoon bedoeld in artikel 8.1, eerste lid, voor aanvang van de dienstbetrekking uitkeringsgerechtigde is, heeft de dienstbetrekking bij aanvang in beginsel een zodanige omvang dat de betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.

Artikel 8.3 – Subsidie voor organiseren beschut werk.

1. Op diens aanvraag maakt de werkgever vanaf de start van de dienstbetrekking naast de loonwaardesubsidie aanspraak op een subsidie van maximaal € 9.000 per jaar per dienstbetrekking voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen, voor loonkosten tijdens ziekteverzuim en, behoudens het bepaalde in het derde lid, persoonlijke voorzieningen.

2. Bij een dienstverband met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een kortere looptijd dan een jaar wordt de subsidie, bedoeld in het vorige lid, evenredig lager vastgesteld.
3. Indien jobcoaching noodzakelijk wordt geacht stelt het college ten behoeve van de werknemer een gemeentelijke jobcoach ter beschikking of wordt de subsidie, bedoeld in het eerste lid, verhoogd met de geraamde kosten hiervoor, met een maximum van € 2.500 per jaar. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien en zo lang de werkgever voor het bieden van jobcoaching na overleg met de gemeente een andere jobcoach inzet dan een gemeentelijke jobcoach, draagt de werkgever zorg voor een schriftelijke verklaring dat deze voldoet aan de visie en eindtermen voor jobcoachopleidingen van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland.
5. Indien de werknemer langer dan twee maanden arbeidsongeschikt is, vervalt met ingang van de derde maand het recht op de subsidie, bedoeld in het eerste lid.
6. Het college betaalt de subsidie, bedoeld in het eerste lid, in beginsel aan de werkgever uit tegelijk met de betaling van de loonwaardesubsidie.

Artikel 8.4 – No-riskpolis beschut werk

1. Indien en zolang de werkgever met betrekking tot de werknemer niet in aanmerking komt voor een no-riskpolis op grond van de Ziektewet of artikel 7.2, eerste lid, biedt het college aan de werkgever een no-riskpolis aan die gedurende perioden dat de werknemer arbeidsongeschikt compenseert voor loonkosten die na aftrek van de loonwaardesubsidie voor rekening komen van de werkgever.
2. De compensatie bedoeld in het eerste lid is:
   a. gedurende het eerste jaar dat een periode van arbeidsongeschiktheid duurt, gelijk aan het verschil tussen de loonkosten op het niveau van het wettelijk minimumloon en het niveau van de loonwaardesubsidie, en
   b. gedurende het tweede jaar dat een periode van arbeidsongeschiktheid duurt, gelijk aan het verschil tussen de loonkosten op 70% van het niveau van het wettelijk minimumloon en het niveau van de loonwaardesubsidie,

een en ander naar rato van de arbeidsduur.

3. Het college betaalt de compensatie, bedoeld in het eerste lid, in beginsel maandelijks aan de werkgever uit.
4. Indien de werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis krachtens de Ziektewet of gebruik maakt van het aanbod van een no-riskpolis, bedoeld in het eerste lid of artikel 7.2, eerste lid, wordt de subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, verlaagd met maximaal € 500 per jaar per dienstbetrekking. Artikel 8.3, tweede lid, is hierbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.5 – Beëindigen van de subsidie voor beschut werk.

1. De subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, wordt door het college beëindigd:
   a. wanneer het dienstverband eindigt;
   b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
   c. twaalf maanden nadat de werknemer is verhuisd naar een andere gemeente;
   d. twaalf maanden nadat het college op advies van het UWV heeft besloten dat de werknemer niet langer behoort tot de doelgroep beschut werk;
   e. wanneer de werkgever naar het oordeel van het college niet langer is toegerust op het organiseren van beschut werk of anderszins de voorwaarden voor het ontvangen van de loonwaardesubsidie of de subsidie voor beschut werk onvoldoende nakomt.

2. Wanneer het college overweegt toepassing te geven aan het eerste lid, onderdeel e, stelt het de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever krijgt daarbij ten minste twee maanden de tijd de voorwaarden alsnog naar behoren na te komen.
3. De aanspraak op compensatie met toepassing van artikel 8.4, tweede lid, eindigt gelijktijdig met de beëindiging van de subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid.

Artikel 8.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op de subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van de betalingen bedoeld in artikel 8.3, zesde lid.

Hoofdstuk 9. Perspectiefbaan

Artikel 9.1 – Voorziening Perspectiefbaan

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van een Perspectiefbaan met een uitkeringsgerechtigde persoon van 27 jaar of ouder, behorend tot de doelgroep van de Participatiewet, die is ingedeeld in trede 3 van de Participatieladder.
2. Een Perspectiefbaan is een baan, bestaande uit een combinatie van werken en scholing, met als doel de deelnemers door te laten stromen naar een ongesubsidieerde baan.
3. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.
4. Het college maakt afspraken met de werkgever over de duur van de Perspectiefbaan, de scholing en de begeleiding op de werkplek.

Artikel 9.2 – Nadere voorwaarden Perspectiefbaan.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden en maximaal twee jaar.
2. De duur van de Perspectiefbaan wordt overeengekomen op basis van een ontwikkelplan dat wordt opgesteld door de werkgever en door het college goedgekeurd dient te worden.
3. De omvang van de arbeidsduur van deze arbeidsovereenkomst ten behoeve van de werknemer, is zodanig dat de persoon niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
5. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
6. Wanneer de werkgever zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid, de persoon zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid (de werknemer) wil detacheren, is hier aan voorafgaand toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.
7. De Perspectiefbaan betreft een baan van waaruit de werknemer zich ontwikkelt naar een functie waar structurele krapte wordt verwacht op middellange termijn.

Artikel 9.3 – Hoogte subsidie Perspectiefbaan.

1. Vanaf de start van de dienstbetrekking maakt de werkgever die de Perspectiefbaan aanbiedt aanspraak op een bijdrage, bestaande uit de volgende onderdelen:
   a. Voor de duur van de dienstbetrekking, per jaar met een maximum van twee jaar:

€ 8.500.-.

b. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend aan de Perspectiefbaan doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden en een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 3.000,-.

c. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 6.000,-.
   2. Bij een aanstelling met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een andere looptijd dan een jaar wordt de bijdrage, bedoeld in lid 1.a, naar rato vastgesteld.
   3. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie maanden voorafgaand aan de aanvraag een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.
   4. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie maanden voorafgaand aan de aanvraag een werknemer (regulier of gesubsidieerd) ontslagen heeft op een soortgelijke functie.

Artikel 9.4 – Eisen aan de werkgever.

1. De werkgever voldoet aan de eis voor goed werkgeverschap bij het aangaan, het uitvoeren en het beëindigen van het dienstverband met de werknemer.
2. De werkgever heeft de intentie om, na het beëindigen van de Perspectiefbaan, de werknemer wederom een arbeidsovereenkomst te bieden van minimaal zes maanden en met een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft.

Artikel 9.5 – Aanvraag van de subsidie

Een aanvraag om een bijdrage in de kosten dient door de werkgever te zijn ingediend voor het eindigen van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 9.6 – Vaststelling en betaling van de subsidie

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op subsidie binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).
3. Het College kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 9.7 – Subsidieplafond

1. Het subsidieplafond bedraagt:
   a. € 977.500 voor de jaren 2015 en 2016 samen;
   b. € 850.000 jaarlijks met ingang van 2017.

2. Het College verdeelt het beschikbare subsidiebudget in de volgorde van ontvangst van de aanvragen.

Artikel 9.8 – Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van artikel 9.1. en 9.5., voor zover toepassing gelet op het belang dat dit artikel beoogt te beschermen zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Bijlage - Beschrijving van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen (VTA) – januari 2015

Inleiding

De VTA-methodiek is indertijd ontwikkeld bij Pantar Amsterdam en later doorontwikkeld door het Re-integratiebedrijf Amsterdam, onderdeel van de Dienst Werk en Inkomen Amsterdam. Als externe adviseurs zijn de heer L.J. Kooyman, arbeidskundige en voorzitter van de beroepsvereniging Inovat, en mevrouw M. van Hooff, socioloog en arbeidskundige, nauw betrokken geweest. Met het oog op de invoering van de Participatiewet is verder nauw samengewerkt met het Arbeidskundig Kenniscentrum.

In dit document wordt de werking van de VTA-methodiek beschreven. Dit gebeurt aan de hand van de volgende onderwerpen:

1. Algemene werking van de VTA-methodiek
2. Meting van de loonwaarde
3. Rapportage
4. Uitvoering en training
5. Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces.
1. Algemene werking van de VTA-methodiek

• VTA beschrijft de normfunctie in hoofdtaken en vervolgens de uitgevoerde functie in hoofdtaken. Er is daardoor snel te zien of er minimale overlap van 60% is, dus een terechte loonwaardemeting kan worden gedaan.

• VTA is een overzichtelijk systeem met een logische indeling. Als het document is ingevuld kan zowel werknemer als werkgever zien hoe de loonwaarde is opgebouwd. Hiermee worden meningsverschillen of discussies voorkomen.

• De VTA-structuur dwingt dat elke score voorzien wordt van argumentatie. Dit draagt bij aan een goede controle door een supervisor.

• VTA heeft veel aandacht voor mogelijke compensatiefactoren voor werkgevers (zie onder 2 - Additionele kosten).

2.Meting van de loonwaarde

VTA staat voor Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen. De methode houdt grotendeels de stappen aan van het stappenplan zoals opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet. De VTA-methodiek is ontwikkeld voor uitvoering door een jobcoach/consulent die reeds bekend is met de werknemer. Dit neemt niet weg dat de VTA-methodiek ook gebruikt kan worden door een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. De methode doorloopt de volgende stappen:

Stap 1: Het vaststellen van de taken die de werknemer verricht en het aandeel van de taken in het totale takenpakket. VTA beperkt het aantal taken tot maximaal vijf.

Stap 2: Vaststellen van de normfunctie van een werknemer zonder beperkingen en het functieloon daarbij.

Stap 3: Vaststellen van de normen voor de prestaties op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid (zie voor een toelichting op deze bestanddelen onderstaand kader over het theoretische model van VTA).

Stap 4: Vaststellen van de afzonderlijke prestaties (in percentages van de onder stap 3 vastgestelde normen) van de werknemer op de bestanddelen inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid.

Het theoretisch model van VTA

VTA gaat uit van vier bestanddelen van loonwaarde: inspanning, vaardigheden, kwaliteit en inzetbaarheid. Inspanning en vaardigheid vormen samen het bestanddeel tempo van het stappenplan uit de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet. VTA kiest voor deze opbouw van het bestanddeel tempo omdat dit aansluit bij de bedrijfskundige norm NEN3147. Die stelt dat Tempo=Inspanning x Vaardigheid. In onderstaande tabel wordt de opbouw van de bestandsdelen toegelicht.

Begrip Definitie

Tempo Inspanning Fysieke inspanning, mentale conditie, uithoudingsvermogen

Tempo Vaardigheden Efficiënt, effectief, overzicht

Kwaliteit Uitvoering en controle

Inzetbaarheid Gedrag, omgaan met verandering, aanwezigheid, instructietijd

Additionele kosten

Naast de loonwaarde benoemt de VTA-methodiek nog verschillende andere factoren die kunnen leiden tot compensatie van de werkgever. Welke factoren dit zijn en welke worden opgenomen in de rapportage is afhankelijk van het gemeentelijk beleid om de plaatsing van werknemers met verminderde capaciteiten te bevorderen.

Proces

Het proces van de loonwaardebepaling bestaat uit drie stappen:

Stap 1: Vooronderzoek

Bij de VTA-methodiek is de uitvoerder van de methodiek de jobcoach/consulent van de werknemer. De uitvoerder stelt bij het tot stand komen van de plaatsing met de werkgever vast wat de normfunctie, functieloon en de hoofdtaken zijn. Bij de toetsing wordt vervolgens de werkelijke functie in hoofdtaken uitgeschreven.

Stap 2: Werkplekbezoek

• Gesprek met werknemer en observatie:

De uitvoerder beoordeelt de prestatie van de werknemer door de werknemer te observeren tijdens zijn werk en door de werknemer te interviewen.

• Gesprek met de werkgever:

De uitvoerder checkt zijn bevindingen omtrent de beoordeling van de prestaties van de werknemer bij de uitvoerder. De beoordeling wordt doorgesproken met de werkgever. Er wordt doorgevraagd naar argumenten en voorbeelden.

Stap 3: Opstellen van de rapportage en berekenen van de loonwaarde en de loonkostensubsidie.

Terugkoppeling

VTA werkt niet met een vragenlijst maar met een gesprekspuntenlijst die het stappenplan van de Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet volgt (behalve dat tempo wordt onderverdeeld in Inspanning en vaardigheden). De uitvoerder wordt geacht de wijze waarop hij de vragen formuleert aan te passen aan de behoeften van zijn gesprekspartner.

Berekening

De berekening van de loonwaarde verloopt conform het stappenplan opgenomen in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

3.Rapportage

De VTA-methodiek werkt met een rapportageformat. Het format bestaat uit de volgende onderdelen:

• Prestatie van de werknemer op de vier bestanddelen inspanning, vaardigheid, kwaliteit en inzetbaarheid: per bestanddeel wordt de prestatie van de werknemer op de taken (maximaal vijf) weergegeven. Indien de werknemer niet de gewenste prestatie levert moet de uitvoeder dit toelichten (invullen van dat veld van het format is verplicht bij een score van minder dan 100%).

• De berekening van de loonwaarde: middels een tabel wordt duidelijk gemaakt hoe de loonwaarden op de hoofdtaken optellen tot de totale loonwaarde.

• Tot slot bevat de rapportage een tabel waarin de loonwaarde van de werknemer wordt vertaald naar loonkostensubsidie en waarin ook een eventuele aanvullende compensatie die de werkgever kan ontvangen is opgenomen.

Uit de rapportage blijkt hoe de loonwaarde is opgebouwd. In de rapportage wordt per hoofdtaak het oordeel op tempo kwaliteit en inzetbaarheid onderbouwd.

4.Uitvoering en training

De VTA-methodiek is ontwikkeld als methodiek die te gebruiken is door de jobcoach/consulent van de werknemer. Doordat de jobcoach/consulent al bekend is met de klant hoeft deze niet alle informatie uit te vragen. Hij weet immers al veel op grond van kennis van het dossier, gesprekken met werkgever en werknemer en observaties. Dit wil echter niet zeggen dat de methode niet toepasbaar is voor een uitvoerder die verder van de werknemer af staat. Uitvragen vergt in dat geval wel meer tijd.

De VTA-methodiek kan uitgevoerd worden door HBO-geschoolde consulenten, jobcoaches of arbeidsdeskundigen. Uitvoerders volgens een opleiding van drie dagen. Zodra men de training heeft gevolgd gaat men meelopen met een ervaren collega. Iedere VTA-bepaling wordt getoetst door een deskundige; wanneer er geen opmerkingen meer zijn over de uitvoering kan de medewerker het zelfstandig uitvoeren.

De opleiding bestaat uit:

• Het theoretisch model van VTA

• Werken met het stappenplan

• Observeren

• Gesprekstechnieken

Hulpmiddelen voor de uitvoerder

De VTA-methodiek kent de volgende eigenschappen die goed toepassen van de methodiek gemakkelijker maken:

• De VTA methodiek werkt met een vast rapportageformat dat uitvoerders dwingt om goed na te denken over de onderbouwing van een vaststelling.

• De teammanager neemt alle loonwaardemetingen door. Verschillen in (wijze van) beoordeling tussen uitvoerders kunnen hiermee worden opgespoord.

• De uitvoerders van de loonwaardemethodiek hebben op regelmatige basis intervisiebijeenkomsten.

5.Inbedding in de ICT rond het re-integratieproces

De VTA-methodiek kan niet aan het cliëntvolgsysteem worden gekoppeld.